

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan karena Sumber Daya Manusia menentukan keberhasilan suatu instansi. Sumber Daya Manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan instansi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Pandangan terhadap Sumber Daya Manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok, hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda. Pengelolaan sumber daya manusia secara professional mengharapkan kinerja pegawai nya semakin meningkat. Begitu juga dengan organisasi sebagai salah satu sarana yang membutuhkan sumber daya manusia, memiliki peranan yang sangat strategis dalam peningkatan hasil kinerja pegawai sehingga hasil kinerja pegawai suatu organisasi dapat meningkat.

Optimalisasi tanggungjawab instansi dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu instansi, maka perlu adanya keterlibatan pegawai dalam menjalankan seluruh aktivitas. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian instansi adalah hasil kinerja pegawai. Pegawai yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala

potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja adalah Kinerja karyawan adalah hasil yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang nyata ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain berbagi pengetahuan, efektivitas kepemimpinan dan perilaku kerja.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka berbagi pengetahuan harus ditingkatkan. Selain dari berbagi pengetahuan, faktor efektivitas kepemimpinan juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain efektivitas kepemimpinan, perilaku kerja juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Saputri & Nugraheni, 2017) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut (Siagian, 2016) kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang nyata ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut penelitian (Wahyuaji, 2019) analisis membuktikan bahwa karakteristik individu, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hajati et al., 2018) hasil analisis membuktikan bahwa karakteristik individu, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-

sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Gaffar et al., 2017) hasil analisis membuktikan bahwa karakteristik individu, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau output yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab seseorang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Laporan Kinerja Badan Keuangan Daerah ini disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Walikota Solok Nomor 26 Tahun 2014 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Solok.

Penyusunan laporan kinerja ini merupakan wujud akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pengelola Keuangan Daerah dalam rangka mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. Di dalamnya memuat gambaran mengenai pencapaian sasaran-sasaran strategis tahunan berdasarkan Indikator Kinerja Utama dan Kinerja Sasaran sebagaimana telah ditetapkan pada Rencana Strategis (Renstra) Badan Keuangan Daerah yang selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kota Solok.

Berikut ini capaian indikator kinerja utama pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok tahun 2018-2021 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Capaian Indikator Kinerja Utama**  
**Badan Keuangan Daerah Kota Solok Tahun 2018-2021**

No	Sasaran Strategis	% Capaian Kinerja			
		2018	2019	2020	2021
1	Anggaran Daerah yang Berkualitas	100%	100%	117.2%	100%
2	Laporan Pertanggung- jawaban Penerimaan dan Pengeluaran Kas Daerah Sesuai Aturan Berlaku	100%	100%	100%	100%
3	Akuntansi dan Penyajian Laporan Keuangan Daerah Sesuai dengan SAP	100%	100%	100%	100%
4	Penatausahaan Pengelolaan BMD Sesuai Peraturan yang Berlaku	95%	95%	95%	95%
5	Optimalisasi penggalian potensi PAD	8,9%	1,27%	-25,06%	13,44%
6	Optimalisasi Pemungutan PAD	83%	83,93%	109,01 %	99,43%
7	Optimalisasi Penatausahaan dan Pelaporan PAD	100%	100%	100%	100%
<b>Rata-Rata Capaian</b>		97,24%	82,70%	80,21%	86,83%

*Data : Lakip Badan Keuangan Daerah Kota Solok, Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat di lihat bahwa terdapat 7 sasaran strategis pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok dengan data tahun 2018-2021. Dari data tersebut rata-rata capaian kinerja pegawai tahun 2018-2020 mengalami fluktuasi, pada tahun 2018 rata-rata capaian kinerja pegawai 97,24%, pada tahun 2019 rata-rata capaian kinerja pegawai mengalami penurunan sehingga menjadi 82,70%, pada tahun 2020 rata-rata capaian kinerja pegawai mengalami penurunan

sehingga menjadi 80,21% dan pada tahun 2021 rata-rata capaian kinerja pegawai mengalami peningkatan sehingga menjadi 86,83%. Data tersebut menggambarkan target kerja yang di capai pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Solok masih belum sepenuhnya mendapatkan hasil yang diharapkan. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disenyalir disebabkan oleh karakteristik individu, komitmen organisasi dan secara tidak langsung dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik individu. Menurut (Simamora, 2017) menyatakan bahwa karakteristik personal (individu) mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa dan kepribadian, karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Handayati, 2016); (Wahyuaji, 2019); (Hajati et al., 2018); (Jahid & Adnyana, 2016) diperoleh hasil penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Menurut (Handoko, 2017) komitmen organisasi adalah sebagai berikut : Kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan terhadap nilai serta tujuan organisasi, keinginan untuk memberikan usaha terbaik terhadap organisasi dan hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan (pekerjaan) dalam organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (I. R. Pratama et al., 2019); (Setiawati, 2016); (Prabayanthi & Widhiyani, 2018); (Ida et al., 2018)

diperoleh hasil penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut (Priansa, 2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Aryoko et al., 2020); (V. N. Sari, 2016) ; (S. H. Hasibuan & Munasib, 2020); (Fitrianingrum, 2019) diperoleh hasil penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena diatas penulis ingin mengetahui **Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah diuraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Hasil kinerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok masih belum optimal
2. Karakteristik individu pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok masih rendah

3. Komitmen organisasi belum sepenuhnya terlaksana dengan baik
4. Disiplin kerja pegawai yang masih rendah
5. Motivasi yang lemah berdampak buruk pada hasil kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Solok
6. Gaya kepemimpinan yang ada pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok kurang memotivasi pegawai
7. Kepemimpinan yang dijadikan panutan kurang ketelitiannya
8. Masih kurangnya kesadaran pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja
9. Pengawasan yang dilakukan pimpinan belum maksimal
10. Tingginya beban kerja berdampak pada hasil kerja

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah karakteristik individu dan komitmen organisasi, variabel intervening adalah disiplin kerja, sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok. Periode penelitian tahun 2022.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap disiplin kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok ?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok ?
3. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok ?
4. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok ?
5. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok ?
6. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok?
7. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok ?



## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik:

1. Pengaruh karakteristik individu terhadap disiplin kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok
3. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok
4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok
6. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok
7. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Badan Keuangan Daerah Kota Solok

Dapat dimanfaatkan oleh Badan Keuangan Daerah Kota Solok, sebagai bahan evaluasi atas pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.